

LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr. 2 | Dezember 2024 | 67. Jahrgang



Lohnrunde 2025

Meilenstein: Bezahlte Elternzeit

4-Tage-Woche im Gewerbe?

Agenda

Betriebsferien

**Montag, 23. Dezember 2024 bis
Montag, 6. Januar 2025**

Lohngleichheitstag

Donnerstag, 20. Februar 2025

Informiert schwanger Eine Infoveranstaltung für sie und ihn

Dienstag, 25. Februar 2025

18.30 Uhr

LAK Haus St. Martin, Eschen

Wir sind für Sie da.

schwanger.li

Tel. 0848-003344
beratung@schwanger.li
www.schwanger.li

**Informiert
schwanger.**

Informationsabend
Alle Infos unter
schwanger.li

Mitgliederversammlung

Dienstag, 25. März 2025

18.30 Uhr

Technopark, Vaduz

*Save
the Date*

1.-Mai-Feier

Mittwoch, 30. April 2025

18.30 Uhr

*Save
the Date*

Impressum

Herausgeber: LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband

Dorfstrasse 24, Postfach 54, FL-9495 Triesen

Tel. +423 399 38 38, info@lanv.li, www.lanv.li

Redaktion: Nicole Jäger

Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen

Druck: BVD Druck + Verlag AG, Schaan

Auflage: 1'050 Stk.

Titelbild: LANV

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



Editorial

Ein Gewinn für alle!

Das Jahr 2024 neigt sich dem Ende zu und wir blicken auf zwölf ereignisreiche Monate voller Herausforderungen und Erfolge zurück.

Die Einführung der bezahlten Eltern- und Vaterschaftszeit ab 2026 stellt einen bedeutenden Meilenstein für die Familien in Liechtenstein dar. Endlich haben Eltern die Möglichkeit, die wertvolle und prägende Zeit in den ersten Lebensmonaten ihres Kindes intensiv zu erleben. Das stärkt nicht nur die Bindung zwischen Eltern und Kindern, sondern legt auch ein wichtiges Fundament für die emotionale und soziale Entwicklung des Kindes. Darüber hinaus ist dies ein grosser Schritt in Richtung Geschlechtergleichstellung und ein entscheidender Wettbewerbsfaktor in Zeiten des Arbeitskräftemangels. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist mehr als ein Trendbegriff. Sie ist nicht nur ein entscheidendes Kriterium bei der Auswahl des Arbeitgebers, sondern auch eine Investition in die Beziehung zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen.

Ein schönes Beispiel für gelebte Vereinbarkeit in der Praxis: In diesem Jahr konnten wir als fünfköpfiges Team erleben, wie es ist, wenn sich fast zeitgleich zwei Kolleginnen in die Karenz verabschieden. An dieser Stelle möchte ich meinen Kolleginnen noch einmal herzlich zum Nachwuchs gratulieren!

Natürlich war diese Situation herausfordernd und erforderte viel Flexibilität, Organisation, Priorisierung von Projekten und vor allem offene Kommunikation. Doch sie hat uns auch gezeigt, wie wichtig es ist, als Team zusammenzuhalten und gemeinsam an einem Strang zu ziehen. Nur so lassen sich solche Herausforderungen meistern! Besonders erfreulich war, dass unsere Kolleginnen von Anfang an offen kommuniziert haben, nach ihrer Karenz zurückzukehren – das hat uns nicht nur gefreut, sondern auch die Planung erleichtert.

Mitarbeitende in ihren unterschiedlichen Lebenssituation zu begleiten, mag manchmal anspruchsvoll sein. Doch mit Mut, Entschlossenheit und einer positiven Haltung werden solche Situationen nicht nur gemeistert, sondern auch als bereichernde Erfahrungen wahrgenommen.

Zu guter Letzt: eine gelungene Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit stärkt Wertschätzung, Vertrauen und fördert Engagement sowie Bindung der Mitarbeitenden! ■

Lilit Keucheyan, Co-Stv. Geschäftsführerin

Inhalt

Lohnrunde 2025	4
Erfolgreiche Verhandlungen GAV	4
Mindestlöhne	5
Welttag für menschenwürdige Arbeit	6
Bildung	7
3. Integrationsdialog	7
Arbeitszeit	8
4-Tage-Woche	9
Lohnfortzahlung	10
LANV intern	11
Bezahlte Elternzeit	12
Häufig gestellte Fragen	13
Businesstag für Frauen	13
Ratgeber: Freistellung	14
Zentrale Paritätische Kommission ZKP	15

Gesellschaft

Lohnrunde 2025

Die diesjährigen Lohnverhandlungen mit den Vertreterinnen der Wirtschaftskammer sind erfolgreich abgeschlossen. Nach intensiven Gesprächen konnten in allen Gewerbebranchen spürbare Verbesserungen für die Arbeitnehmenden erzielt werden.

In sämtlichen Branchen konnten Lohnerhöhungen durchgesetzt werden. Die durchschnittliche Lohnsteigerung beträgt 1,4 Prozent. Darin enthalten ist die Reduktion der Wochenarbeitszeiten um 0,5 bis 1,25 Stunden in fünf Branchen. Dies bedeutet nicht nur eine Verbesserung der Work-Life-Balance, sondern führt auch zu indirekten Lohnerhöhungen für Stundenlöhner.

Hervorzuheben ist die Erhöhung der Mindestlöhne in zehn Branchen um 2 bis 14 Prozent. Auch diese Massnahme stärkt die Kaufkraft der Beschäftigten im tiefen Einkommensbereich. Der Ferienanspruch ab dem 50. Altersjahr konnte in drei weiteren Branchen erhöht werden. Damit profitieren mittlerweile Arbeitnehmende aus 15 Gewerbebranchen von fünf Wochen Ferien ab 50.

Angesichts der schwierigen Rahmenbedingungen, geprägt von internationalen Krisen, Rezessionsängsten und anhaltendem Preisdruck, unterstreichen die Resultate die Bedeutung der kooperativen Sozialpartnerschaft zwischen

LANV und Wirtschaftskammer. Sie zeigen eine Wertschätzung der Arbeitgebenden für die Leistungen ihrer Mitarbeitenden und steigern damit auch die Attraktivität der Gewerbebranchen.

Ergebnisse im Überblick

- Lohnerhöhungen: In allen 17 Branchen zwischen 0,5 und 2,8 Prozent.
- Mindestlöhne: Steigerungen in zehn Branchen zwischen 2 und 14 Prozent.
- Arbeitszeiten: Reduktion der Wochenarbeitszeit um 0,5 bis 1,25 Stunden in fünf Branchen.
- Ferienregelungen: Erweiterung des Ferienanspruchs ab 50 Jahren in drei weiteren Branchen. ■

Erfolgreiche Verhandlungen zur Erneuerung des GAV Metall- und Nichtmetallindustrie

Der Abschluss der Verhandlungen zur Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) in der Metall- und Nichtmetallindustrie markiert einen wichtigen Meilenstein für die Arbeitnehmenden in diesen Branchen. Die Überarbeitung des zuletzt 2013 aktualisierten GAV mit der LIHK war zentrales Ziel des LANV für das Jahr 2024. Nach sechs intensiven Verhandlungsrunden konnte ein Ergebnis mit wesentlichen Verbesserungen für die Beschäftigten der Metall- und Nichtmetallindustrie erzielt werden.

Ein bedeutender Fortschritt ist die Annäherung der Arbeitszeiten der Nichtmetallindustrie an jene der Metallindustrie, in der die 40-Stunden-Woche gilt. Bisher galt in der Nichtmetallindustrie die 42,5 Stundenwoche. Diese sollen nun schrittweise gesenkt werden:

In kleineren Unternehmen wird die Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden reduziert, während in grösseren Unternehmen eine zweistufige Reduktion auf 41,5 Stunden vorgesehen ist. Diese Veränderung stellt eine gerechtere Verteilung der Arbeitszeit zwischen den beiden Sektoren dar, entlastet die Beschäftigten und trägt so zu einer besseren Work-Life-Balance bei.

Weitere Verbesserungen wurden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erzielt. Auch wurden klare Regeln bezüglich der Erreichbarkeit ausserhalb der regulären Arbeitszeiten zum Schutz der Freizeit geschaffen. Bei der Arbeit auf Abruf konnten Regeln aufgenommen werden, die den Arbeitnehmenden mehr Planungssicherheit bieten und Missbrauch erschweren. Zuletzt wurden

auch die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerschaft gestärkt, wodurch ihre Stimme im betrieblichen Umfeld mehr Gewicht erhält.

Der LANV sieht in diesen Erfolgen entscheidende Schritte in Richtung eines modernen und fairen Arbeitsumfelds. Ein besonderer Dank gilt unserem Sozialpartner LIHK und deren Verhandlungsdelegation aus den Unternehmen für die konstruktiven Gespräche und die gemeinsame Bereitschaft, diese wichtigen Verbesserungen für die Arbeitnehmenden zu ermöglichen. Der Abschluss setzt ein starkes Signal für den sozialen Dialog in Liechtenstein und stärkt die Position der Arbeitnehmenden nachhaltig. ■

Gesellschaft

Mindestlöhne in Liechtenstein: GAV, NAV, Staat

Was ist ein Gesamtarbeitsvertrag?

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein Vertrag zwischen Arbeitgebern oder deren Verbände und Arbeitnehmerverbänden zur Regelung der Arbeitsbedingungen und des Verhältnisses zwischen den GAV-Parteien. Er ist im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch im Arbeitsvertragsrecht § 1173a Art. 101 bis 108 geregelt.

In Liechtenstein existiert mit dem Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband (LANV) nur eine Gewerkschaft. Vertragspartner auf Arbeitgeberseite sind die Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL), die Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK) und die LIEmobil. Die Bestimmungen des GAV gelten für die Mitglieder der Arbeitgeberverbände und ihre Mitarbeitenden, auch ohne LANV-Mitgliedschaft.

Auf Verlangen der Vertragsparteien (Sozialpartner) kann die Regierung einen GAV allgemeinverbindlich erklären, womit dessen Geltungsbereich auf alle Arbeitgebende und Arbeitnehmende der jeweiligen Branche ausgeweitet wird. Auch Entsendebetriebe aus dem Ausland, die in Liechtenstein Dienstleistungen erbringen, müssen die Bestimmungen allgemeinverbindlicher GAV einhalten. Der LANV führt jährlich mit allen Branchenverbänden der WKL Lohnverhandlungen. Verhandlungspunkte sind u. a. Lohnerhöhungen, Mindestlöhne, Wochenarbeitszeiten und Ferien.

Von 18 GAV des Gewerbes wurden 15 allgemeinverbindlich erklärt. Für die Überwachung und den Vollzug dieser GAV haben die Sozialpartner eine Kommission eingesetzt, die Zentrale paritätische Kommission ZPK. Der GAV für die Metall- und Nichtmetallindustrie



@ Mohamed Hassan, Pixabay

ist nicht allgemeinverbindlich. Da alle grossen Industriebetriebe Mitglied der LIHK sind, gilt er flächendeckend für ganz Liechtenstein.

Was ist ein Normalarbeitsvertrag?

Normalarbeitsverträge (NAV) haben nicht dieselbe Bedeutung wie Gesamtarbeitsverträge. Sie werden von der Regierung für gewisse Berufszweige erlassen, die nicht in Verbänden organisiert sind und für die es keine GAV mit vertraglich festgelegten Mindestlöhnen gibt. Der NAV ist eine Verordnung im Rang unterhalb der Gesetze. Im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch § 1173a Art. 109 ff ist festgehalten, dass die Regierung für landwirtschaftliche Arbeitnehmende sowie Arbeitnehmende im Hausdienst NAV zu erlassen hat mit Arbeits- und Ruhezeiten, Mindestlöhnen und Arbeitsbedingungen.

Die Bestimmungen der NAV sind aber nicht verbindlich und können durch schriftliche Abreden wegbedungen werden. Jedoch kann die Regierung bei wiederholter missbräuchlicher Unterbietung der berufs- und branchenüblichen Löhne einen befristeten NAV mit vorgeschriebenen Mindestlöhnen erlassen.

Dreigliedrige Kommission

Die dreigliedrige Kommission wurde gemäss Allgemeinem bürgerlichen Gesetzbuch § 1173a Art. 111 b eingesetzt. Sie setzt sich aus der gleichen Anzahl Vertreter:innen der Arbeitgeber, der Arbeitnehmenden und des Staates zusammen. Aktuell besteht sie aus je einer Vertreterin der WKL und der LIHK, zwei Vertreter:innen des LANV und zwei Vertreter:innen des Staates.

Die Kommission beobachtet den Arbeitsmarkt in Branchen, die nicht durch allgemeinverbindliche GAV geschützt sind. Stellt sie Missbräuche fest, sucht sie mit den Arbeitgebern Verständigung auf Lohnnachzahlung und Vertragsanpassungen. Gelingt es nicht, die Missbräuche zu beseitigen, beantragt die dreigliedrige Kommission bei der Regierung den Erlass eines befristeten Normalarbeitsvertrags mit zwingenden Mindestlöhnen. Diese Mindestlöhne gelten zwar nur befristet bis zur erfolgreichen Beseitigung der Missbräuche, da sie aber von der Regierung erlassen werden, haben sie den Charakter gesetzlicher Mindestlöhne. ■

Internationales

7. Oktober 2024: Welttag für menschenwürdige Arbeit

Der Welttag für menschenwürdige Arbeit wird jährlich am 7. Oktober begangen. An diesem Tag treten alle Gewerkschaften weltweit für menschenwürdige Arbeitsbedingungen ein. In Staaten mit konstruktiven Sozialpartnerschaften wie Liechtenstein setzen sich Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände für eine ausgewogene und faire Arbeitswelt ein.

Herzstück der Sozialpartnerschaft sind die Gesamtarbeitsverträge. Sie regeln Mindeststandards an Arbeitsbedingungen, sorgen für angemessene Mindestlöhne und Höchstarbeitszeiten. Wo sich keine Sozialpartner finden, ist der Staat gefordert.

Graubereiche werden ausgenützt

Die Sozialpartnerschaft reicht nicht in alle Branchen Liechtensteins. So können einzelne Bereiche des Arbeitsmarkts in einem rechtlichen «Graubereich» zwischen legalem Angebot und Ausbeutung liegen.

Dies trifft auf die 24-Stunden-Pflege in Privathaushalten und Praktika in Landwirtschaftsbetrieben zu. Für beides existiert kein Gesamtarbeitsvertrag – und obendrein sind sie auch noch vom Arbeitsgesetz ausgenommen. Ein Unding, denn das Arbeitsgesetz mit Vorschriften über Arbeits- und Ruhezeiten dient dem Gesundheitsschutz.

Für beide Bereiche gibt es aber von der Regierung erlassene Verordnungen, sogenannte Normalarbeitsverträge



@ Matthias Boeckel, Pixabay

(NAV). Die beiden NAV für hauswirtschaftliche und landwirtschaftliche Arbeitnehmende aus dem Jahr 1997 sind hoffnungslos veraltet und nicht einmal verpflichtend, womit sie keinerlei Schutz vor Ausbeutung bieten.

Verbesserungen in der 24-Stunden-Betreuung in Aussicht

2006 initiierte der Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband LANV erste Massnahmen zum Entwurf eines neuen NAV für die häusliche Betreuung. Doch erst unlängst, nach etlichen Anläufen und Rückschlägen, konnte er der Regierung eine finale NAV-Vorlage zur Prüfung und zum Erlass vorlegen. Allerhöchste Zeit, denn die Beschwerden über unmenschliche Arbeitsbedingungen häufen sich.

Prekäre Zustände in der Landwirtschaft

In der Landwirtschaft sieht die Regierung nach wie vor keinen Handlungsbedarf. Trotz einer verbindlichen EU-Richtlinie zur Begrenzung der Arbeits-

zeiten auf 48 Wochenstunden gibt der Verein bäuerlicher Organisationen (VBO) für landwirtschaftliche Praktikanten eine 60-Stunden Woche vor, die bei Bedarf um weitere 12 Wochenstunden erhöht werden kann. Die Mindestlöhne im Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Angestellte sind seit 2006 nicht mehr erhöht worden. Praktika sollten Ausbildungscharakter haben, doch immer wieder lassen Bauern Praktikanten einfach nur als Billigstarbeitskräfte schuften. Der VBO soll aktuell zwar an einem Reglement zum besseren Schutz vor Ausbeutung arbeiten, Kontrollen in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Inhalt der Praktika sind aber keine vorgesehen.

Arbeitsbedingungen, wie wir sie in der häuslichen Betreuung und in der Landwirtschaft antreffen, sind in einem der reichsten Länder der Welt beschämend. Die Betroffenen haben auch keine Lobby. Landwirtschaftliche Praktikanten finden vereinzelt Kontakte nach aussen, doch insbesondere die 24h-Betreuerinnen bleiben unsichtbar, auch wenn sie schon Jahre in Liechtenstein arbeiten.

Die logische Anwendung des Arbeitsgesetzes auf alle Arbeitnehmenden Liechtensteins wäre ein erster wichtiger Schritt, diese Branchen aus dem Schattendasein zu holen. Und im Gegensatz zu den Privathaushalten gibt es für die Landwirtschaft einen Verband zum Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags. Man muss nur wollen! ■

Internationales

Gewerkschaftliche Bildung über die Grenzen hinaus

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) führt in regelmässigen Abständen eine zweijährige Grundausbildung durch, die sogenannte Gewerkschaftsschule. Den Teilnehmer:innen wird ein profundes geschichtliches, soziales, rechtliches und wirtschaftliches Wissen für die praktische Gewerkschaftsarbeit vermittelt.

Im Rahmen der Ausbildung wird auch das Thema der internationalen Gewerkschaftsarbeit behandelt. Zu diesem Zweck besuchten rund 30 Betriebsrät:innen den LANV, um sich umfassend über die internationalen Tätigkeiten und Vernetzungen von Gewerkschaften zu informieren.



Darüber hinaus wurde die Gelegenheit genutzt, einen vertieften Einblick in die liechtensteinische Gewerkschafts-

politik, Gesellschaft und Wirtschaft zu gewinnen. ■

Gesellschaft

3. Integrationsdialog

Zum dritten Mal lud die Regierung zum Integrationsdialog ein. Dabei geht es um den Austausch zwischen Vertreter:innen verschiedener Nationen, Kulturen und Religionen, um den Integrationsprozess gemeinsam weiterzuentwickeln. Der diesjährige Dialog fand am 24. Oktober 2024 in Schaan statt und zog rund 80 Teilnehmer:innen an. Drei aktuelle Projekte standen im Mittelpunkt, die zur Umsetzung der nationalen Integrations-

strategie beitragen. Christian Blank vom Verein für Menschenrechte und Andrea Hoch von «Vielfalt in der Politik» präsentierten das Projekt zur politischen Teilhabe von ausländischen Mitbürger:innen. Das Team der Beratungsstelle «Integration.li» stellte sein Dienstleistungsangebot und erste Erfahrungen aus den Anfangsmonaten vor. Florin Konrad von der Stiftung Lebenswertes Liechtenstein gab einen Überblick über

die Ergebnisse der Studie zum sozialen Zusammenhalt in Liechtenstein. In anschliessenden Workshops wurden die drei Themen vertieft und die Teilnehmenden brachten ihre Erfahrungen, Perspektiven und Ideen ein. Die gesammelten Ergebnisse werden in die künftige Integrationsarbeit einfließen mit dem Ziel, die Integration partizipativ zu gestalten und das gegenseitige Verständnis zu fördern. ■

Gesellschaft

Arbeitszeit: weniger ist mehr!

Die höchsten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten im europäischen Vergleich verzeichnen Länder wie Liechtenstein und die Schweiz. So arbeiten Arbeitnehmende in Liechtenstein in einer Woche durchschnittlich fünf Stunden mehr als ihre Kolleg:innen in den Niederlanden.

Auf der anderen Seite wird immer wieder behauptet, dass früher viel mehr gearbeitet wurde. Aber dass sich die Produktivität pro Arbeitsstunde verdoppelt hat und die Arbeitsverdichtung und der Zeitdruck enorm zugenommen haben, wird oft verschwiegen. Fakt ist, dass die Belastung am Arbeitsplatz zugenommen hat. Immer mehr Arbeitnehmende sind am Arbeitsplatz gestresst, emotional erschöpft und haben folglich ein höheres Burnout-Risiko. Die Folgen der Krankheitsausfälle für die Wirtschaft und Gesellschaft sind immens. Die Mehrheit der Arbeitnehmenden, die sich in einer Vollzeitbeschäftigung befinden, möchten weniger arbeiten. Sie wollen Arbeit, die nicht krank macht. Sie wünschen sich eine gesunde Work-Life-Balance, um mehr Zeit mit Familie und Freunden zu verbringen.

Das Thema Arbeitszeitreduktion ist inzwischen in der breiten Diskussion angekommen – an ihr führt kein Weg mehr vorbei. Im vergangenen Herbst an den Lohnverhandlungen mit den Wirtschaftsverbänden standen Arbeitszeitverkürzungen im Fokus des LANV. In 10 von 17 Branchen wurde die Arbeitszeit um eine halbe bis zu einer Stunde pro Woche reduziert. An der

diesjährigen Verhandlungsrunde konnten wir weitere Fortschritte erzielen.

Die Vorteile einer Arbeitszeitverkürzung für Arbeitnehmer:innen wie auch für Arbeitgeber liegen mittlerweile auf der Hand und wurden schon mehrmals erforscht und bestätigt. Internationale Studien belegen, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit insgesamt zu einer Steigerung der Produktivität führt, da die Arbeitnehmenden durch die längere Freizeit erholt und weniger gestresst zur Arbeit kommen. Konsequenterweise werden damit auch Fehlzeiten verringert. Wer weniger arbeitet, arbeitet konzentrierter, schneller und ist seltener krank.

In Island wurde vor einigen Jahren ein Experiment durchgeführt. 2500 Menschen konnten ihre Arbeitszeit von 40 auf 35 Stunden reduzieren. Bereits kurze Zeit später wurden bemerkenswerte positive Effekte erkannt. Die

Isländer:innen fühlten sich körperlich fitter und hatten mehr Zeit und Energie für Familie, Freunde und Freizeit. Gleichzeitig steigerte sich ihre Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz.

Arbeitszeitreduktion kann auch ein Mittel gegen Arbeitskräftemangel sein. Zufriedene Mitarbeitende haben Freude am Arbeiten und bleiben auch länger im Unternehmen. Auf der anderen Seite punkten attraktive Unternehmen bei der Anwerbung von Fachkräften. Arbeitszeitverkürzung hat auch positive Auswirkungen auf das Familienleben: Aufgaben werden gerechter verteilt und von allen Akteuren wahrgenommen.

Reduktion der Arbeitszeit tut uns allen gut, denn weniger ist mehr! Wenn wir bedenken, dass wir etwa ein Drittel unseres Lebens bei der Arbeit verbringen, dann ist höchste Zeit für mehr Zeit zum Leben! ■



@Jan Vašek auf Pixabay

Gesellschaft

4-Tage-Woche: Vision wird Realität

Unsere Gesellschaft altert. Der demographische Wandel verstärkt den Fachkräftemangel. Gleichzeitig wünschen sich die Menschen, weniger zu arbeiten. Dies führt zu einem scheinbaren Dilemma. Doch Studien zeigen, dass eine gute Balance zwischen Freizeit, Arbeit und hoher Zufriedenheit am Arbeitsplatz die Produktivität steigert. Damit kann die Viertagewoche von der unrealistischen Vision zum erfolgreichen Zukunftsmodell werden.

Obwohl die grösste Skepsis – wie so oft – aus dem Gewerbe kommt, experimentiert ausgerechnet ein klassischer Gewerbebetrieb seit Längerem mit der Viertagewoche, die Hasler Treppentechnik AG. Wir konnten mit dem vorausschauenden Unternehmer Helmut Hasler über seine ersten Erfahrungen sprechen.

Interview mit dem Unternehmer Helmut Hasler



Was macht dein Unternehmen und wie viele Mitarbeitende hast du?

Wir sind ein spezialisiertes Unternehmen für Holztreppen und Treppenbeschläge. Hier in Liechtenstein sind wir seit über 100 Jahren verankert, liefern aber unsere Produkte in 14 weitere europäische Länder. 15 Mitarbeiter:innen sind in Bünden beschäftigt.

Wann hast du die Viertagewoche eingeführt und was hat dich dazu bewegt?

Im Herbst 2023 hatten wir einen ersten 3-monatigen Probelauf, den wir dann



Helmut Hasler

Anfang 2024 bis Ende September verlängert haben. Nun ist es unser fixes Arbeitszeitmodell für alle Mitarbeiter:innen, die dies wollen. Wir haben auch Mitarbeiter:innen, die lieber im alten Modell mit der Normalarbeitszeit an fünf Arbeitstagen weiterarbeiten. Ein Grund war sicher der Fachkräftemangel. Ich suchte nach einem attraktiveren Arbeitsumfeld für mein Team, aber auch zur Rekrutierung von neuem Personal.

Nun gibt es ja verschiedene Varianten der Viertagewoche. Von der einfachen Verteilung der Wochenarbeitszeit bis zur effektiven Arbeitszeitverkürzung bei gleichem Lohn. Für welche Variante hast du dich entschieden?

Wir haben die Wochenarbeitszeit von 43 auf 40 Stunden verkürzt und diese auf vier Tage verteilt, ohne den Lohn zu kürzen.

Hattest du auch Befürchtungen und Zweifel? Wurden diese bestätigt oder widerlegt?

Ich hatte mich zuvor gut informiert und vorbereitet. Trotzdem kommen, wenn man etwas Neues versucht, Zweifel auf.

Vieles ist aber so gekommen, wie ich es mir vorgestellt habe.

Was waren die grössten Umstellungen in der Arbeitsorganisation oder der Aufgabenverteilung?

Mir war es wichtig, dass nicht an einem Tag niemand im Geschäft ist. So haben wir zwei Gruppen, die unterschiedlich Arbeiten verrichten. Eine Gruppe hat am Montag frei und die andere am Freitag. Diesen Rhythmus wechseln wir jeden Monat. So ist unsere Erreichbarkeit für Kunden nicht weniger geworden, sondern mehr. Die Einteilung der Mitarbeiter ist aber aufwändiger geworden, das lässt sich nicht leugnen. Insbesondere die Terminplanung wird komplexer. Wir können nicht am Donnerstag eine zwei- bis dreitägige Arbeit auf der Baustelle beginnen, wenn der eingeteilte Monteur am Freitag frei hat.

Welches sind die Auswirkungen?

Entsprechen sie deinen Vorstellungen oder kam es auch zu Unverhofftem?

Ein Effekt, den ich mir erhofft habe, ist auch eingetreten: mein Team ist zufriedener. Natürlich erhoffe ich mir auch, dass mein Arbeitszeitmodell die Suche nach guten Fachkräften erleichtert. Aber das kann ich zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht beurteilen, weil wir unser Arbeitsmodell bis jetzt noch gar nicht nach aussen kommuniziert haben.

Nun gelten die Gewerbler nicht unbedingt als innovativ, wenn es um neue Arbeitsformen und Work-Life-Balance geht. Welche Reaktionen gab es in deinem Umfeld?

Zuerst möchte ich festhalten, dass wir generell ein innovatives Unternehmen sind. Wir haben 1998 z. B. eine Parkplatzbewirtschaftung eingeführt. Zu

diesem Zeitpunkt wussten viele Leute noch gar nichts von Parkplatzbewirtschaftung oder es herrschte die Meinung, dass sich dies bei einem Gewerbebetrieb nicht umsetzen liesse. Auch das Gewinnbeteiligungsmodell für unsere Mitarbeiter:innen würde ich als innovativ bezeichnen. Aber um auf deine Frage zurück zu kommen: Die Reaktionen in

meinem Umfeld zur 4-Tage-Woche waren tatsächlich eher kritisch und zum Teil auch negativ.

Siehst du auch Grenzen der Vier-tagewoche oder allgemein der Arbeitsflexibilität?

Ich denke, dass dies jeder Betrieb für sich selbst entscheiden und erfahren

muss. Bei uns ist sicher von Vorteil, dass wir in der Produktion weniger in Teams arbeiten, sondern meistens jeder Mitarbeiter alleine an einem Projekt arbeitet. ■

Gesellschaft

100 Prozent Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber

Gemäss liechtensteinischem Recht haben Arbeitgeber bei unverschuldeter Verhinderung ihrer Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung für eine bestimmte Zeit Lohnfortzahlung zu leisten. Sind die Arbeitnehmenden aufgrund gesetzlicher Vorschrift versichert, haben Arbeitgeber den Lohn nicht zu entrichten, wenn die Versicherungsleistungen mindestens vier Fünftel des Lohns decken. Diese Bestimmungen beziehen sich insbesondere auf Krankheit und Unfall.

Versicherungsleistungen, wie das Krankentaggeld, sind je nach Versicherungsart frühestens ab einer Wartezeit von zwei Tagen zu gewähren. Doch immer wieder ignorieren Arbeitgeber und auch ein Arbeitgeberverband diese Lohnfortzahlungspflicht, weshalb der LANV seit den 1970er-Jahren schon dreimal die Regierung ersuchen musste, diese Frage zu klären. Und jedes Mal wurde unsere Auslegung bestätigt, dass die Lohnfortzahlung für die ersten zwei Tage in jedem Fall besteht. Hingegen wurde immer von 80 Prozent des entfallenden Lohns ausgegangen. Damit bleibt den Betroffenen jedoch nur etwa 70 Prozent, da im Gegensatz zum Krankentaggeld bei Lohnfortzahlung die Sozialversicherungsbeiträge abgezogen werden.

80 oder 100 Prozent?

Seit einigen Jahren stellt sich aber immer öfters die Frage, ob das Gesetz anstatt der 80 Prozent sogar eine Lohnfortzahlung von 100 Prozent vorschreibt und dies bei aufgeschobenem Taggeld für die gesamte Wartezeit. Das liechtensteinische Arbeitsrecht hat zwar seine Rezeptionsgrundlage im schweizerischen Recht, weshalb bei gleich lautenden Bestimmungen die Lehre und Rechtsprechung aus der Schweiz auch für Liechtenstein relevant ist. Im Gegensatz zu Liechtenstein hat die Schweiz aber die Wartezeit gesetzlich ausdrücklich geregelt: «Werden die Versicherungsleistungen erst nach einer Wartezeit gewährt, so hat der Arbeitgeber für diese Zeit mindestens vier Fünftel des Lohns zu entrichten.» Dieser Passus fehlt im liechtensteinischen Recht, weshalb die allgemeine Regel anwendbar sein muss, wonach Arbeitgeber während der Wartezeit den entfallenen Lohn zu 100 Prozent zu decken haben. Im Dezember 2022 wendeten wir uns an die Regierung, um auch diese Frage zu klären. Im vergangenen Mai erhielten wir die Antwort. Die Regierung kam zum Schluss, dass für eine Lohnfortzahlungspflicht von 80 Prozent im Gegensatz zur Schweiz die gesetzliche Grundlage tatsächlich fehlt, womit die volle

Lohnfortzahlungspflicht von 100 Prozent besteht. Die Auslegung des privaten Arbeitsrechts fällt jedoch nicht in die Kompetenz der Regierung, sondern obliegt letztlich den Gerichten, weshalb besagter Regierungsentscheid einer unverbindlichen Stellungnahme gleichkommt. Folglich müssten unsere Gerichte entscheiden.

Gewerbe ignoriert Auslegung

Nach dieser Bestätigung suchten wir das Gespräch mit unseren Sozialpartnern, um eine pragmatische Lösung zu finden. Die Unternehmen der liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer LIHK sind kaum betroffen, da unser Gesamtarbeitsvertrag für eine bestimmte Zeit eine Lohnfortzahlung von 100 Prozent vorschreibt. Das Gewerbe hingegen ist stärker betroffen, da keine gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarung besteht und Lohnfortzahlungen von 80 Prozent die Regel sind. Doch ungeachtet der neuen Erkenntnisse empfiehlt die Wirtschaftskammer ihren Mitgliedern weiterhin die 80-prozentige Lohnfortzahlung. Folglich sehen wir uns in der Verantwortung, unsere LANV-Mitglieder zu unterstützen, die eine gerichtliche Klärung anstreben und eine Klage auf 100-prozentige Lohnfortzahlung in Betracht ziehen. ■

LANV intern

Chef, wir bekommen Nachwuchs!

Durch zwei nahezu zeitgleiche Abwesenheiten aufgrund von Mutterschaft reduzierte sich das LANV-Team von fünf auf drei. Mit gutem Beispiel zeigt die Gewerkschaft, wie diese Zeit überbrückt werden konnte und welche Massnahmen getroffen wurden.

Kaum waren die beiden neuen Teammitglieder an Bord, kam die erste erfreuliche Nachricht: Nicole erwartet Nachwuchs! Kurz darauf folgte eine weitere Überraschung, denn auch Larissa wurde schwanger. Das gesamte Team freute sich über die Neuigkeiten. Da das LANV-Team nur aus fünf Personen besteht, stellten sich viele Fragen. Früher oder später werden die beiden werdenden Mütter kürzertreten müssen und schliesslich fast gleichzeitig in Mutterschaftszeit gehen. Wie kann die Arbeit im Team aufgeteilt werden? Welche Überbrückungsmöglichkeiten gibt es? Reichen die finanziellen Ressourcen aus? Planen die Mitarbeiterinnen, nach der Geburt zurückzukehren, und wollen sie eventuell ihr Pensum reduzieren?

Obwohl das gesamte Team den bevorstehenden Veränderungen und der Mehrarbeit positiv gegenüberstand, waren von allen Beteiligten Flexibilität und Improvisationstalent gefragt. Wichtig war, dass alle rechtzeitig in die Überlegungen miteinbezogen wurden. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen sollten frühzeitig offen und ehrlich miteinander kommunizieren, um anstehende Fragen zu klären und die beruflichen Vorstellungen für die



v. l. n. r.: Nicole Jäger, Larissa Klein

Zukunft abzustimmen. Das schafft Sicherheit für die betroffene Mutter und ermöglicht dem Betrieb eine frühzeitige Planung. Es kann auch sinnvoll sein, den werdenden Vater in das Gespräch miteinzubeziehen. Ihm sieht man die Schwangerschaft zwar nicht an, doch werden sich auch für ihn etliche Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen.

Überbrückung während der Mutterschaftszeit

Zur Überbrückung von Abwesenheiten gibt es zahlreiche Möglichkeiten, wie z. B. temporäre Erhöhung des Pensums von Mitarbeitenden, Unterstützung durch temporäres Personal oder Praktikumsangebote für Studierende und Berufseinsteiger. In grösseren Unternehmen kann zudem die Weiterbeschäftigung von Lehrgängern erwogen werden. Der LANV entschied eine

Teilzeitmitarbeiterin zu fragen, ob sie ihren Beschäftigungsgrad vorübergehend erhöhen könnte. Glücklicherweise erklärte sie sich bereit ihr Pensum für eine bestimmte Zeit zu steigern, wodurch eine optimale Lösung für das Team gefunden werden konnte. Dank des positiven Teamgeists und des Zusammenhalts gelang es den Dreien, die Abwesenheiten über mehrere Monate zu überbrücken. Wichtig war hierbei auch, die externe Kommunikation entsprechend zu organisieren und den Kontakt zu den beiden Müttern aufrechtzuerhalten, um das Zugehörigkeitsgefühl zu bewahren.

Wiederaufnahme der Arbeit nach der Geburt

Bereits vor der Geburt wurde ein voraussichtlicher Wiedereinstiegstermin festgelegt, ebenso der Beschäftigungsgrad. Wir empfehlen die Abmachungen schriftlich festzuhalten und von beiden Parteien unterzeichnen zu lassen. Nach der Geburt sollte der endgültige Termin der Wiederaufnahme der Arbeit vereinbart werden. Im Fall des LANV entschieden sich beide Mitarbeiterinnen für eine Reduktion ihres Pensums, was erneut eine klare Kommunikation im Team erforderte.

LANV fördert Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeitmodelle

Der LANV als Arbeitgeber fördert Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeitmodelle für Frauen und Männer auf allen Hierarchiestufen und steht unkonventionellen Ideen offen gegenüber. Diese können für alle Beteiligten auf längere Sicht gewinnbringend sein! ■

Gesellschaft

Grosser Meilenstein in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht!

Endlich ist es soweit: Liechtenstein führt die bezahlte Elternzeit ein!

Mütter und Väter können ab 1. Januar 2026 je zwei Monate bezahlte Elternzeit beziehen. Bezahlt werden 100 Prozent des Lohnes bis maximal CHF 4'760 pro Monat. Weitere zwei Monate Elternzeit können unbezahlt drangehängt werden. Zudem können Väter eine zehntägige Vaterschaftszeit um den Termin der Geburt des Kindes beziehen. Diese wird mit 80 Prozent des Lohnes vergütet. Dies ist ein bedeutender Fortschritt für alle arbeitnehmenden Familien in

unserem Land. Wir haben über zwei Jahrzehnte unermüdlich für dieses Ziel gekämpft und freuen uns sehr, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Liechtenstein nun eine neue Qualität erreicht.

Wir hätten uns eine frühere Umsetzung gewünscht, sind jedoch zufrieden, dass die EU-Richtlinie endlich umgesetzt wird. Dank dieser neuen Regelung können Eltern in dieser entscheidenden Phase ihres Lebens mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen, ohne grosse finanzielle Einbussen befürchten zu müssen.

Zugleich stärkt sie die Gleichberechtigung der Geschlechter, indem sie Männern und Frauen gleichermaßen die Chance bietet, Verantwortung innerhalb der Familie zu übernehmen.

Ein herzliches Dankeschön an die Regierung und den Landtag für die Unterstützung und Umsetzung dieser wichtigen Massnahme. Damit wird Liechtenstein familienfreundlicher und zeigt, dass es die Bedürfnisse der arbeitnehmenden Bevölkerung ernst nimmt. Gemeinsam für eine starke, familienfreundliche Zukunft! ■

Häufig gestellte Fragen zur neuen Gesetzgebung

Ab wann gilt das neue Gesetz?

Ab dem 01.01.2026.

Wie hoch ist die Entschädigung?

Zwei der vier Monate Elternzeit werden mit 100 % des Lohnes, bis maximal CHF 4'760.00 pro Monat vergütet. Für die zehntägige Vaterschaftszeit beträgt die Vergütung 80 Prozent des Lohnes.

Ist ein rückwirkender Bezug möglich?

Ja, Eltern von Kindern mit Jahrgang 2023 können die Elternzeit bis Ende 2026 beziehen. Auch bei der Vaterschaftszeit ist ein rückwirkender Bezug möglich: Wenn im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes am 1. Januar 2026 die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Vaterschaftszeit (gemäss Art. 34b ABGB) erfüllt sind, dann hat der erwerbstätige Vater (oder der zweite gleichgestellte Elternteil) Anspruch auf

Vaterschaftszeit. Diesen Anspruch muss er innerhalb von acht Monaten nach Inkrafttreten geltend machen.

Kann die Eltern- und Vaterschaftszeit flexibel bezogen werden?

Die Elternzeit kann in Absprache mit dem Arbeitgeber in Stunden, Tagen, Wochen oder Monaten bezogen werden. Die Vaterschaftszeit muss hingegen am Stück bezogen werden.

Wie lange muss ich bei meinem jetzigen Arbeitgeber gearbeitet haben, um Anspruch zu haben?

Elternzeit: Es ist eine Betriebszugehörigkeit von einem halben Jahr erforderlich.

Vaterschaftszeit: Der Anspruch entsteht, wenn man mindestens 260 Tage bei der AHV versichert war.

Was passiert bei einem Stellenwechsel oder einer Kündigung?

Die gesetzlichen Ansprüche auf Vater-

schafts- und Elternzeit verfallen bei einem Stellenwechsel nicht. Der neue Arbeitgeber muss den verbleibenden Anspruch gewähren, sofern alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

Sind die Leistungen steuerpflichtig?

Das Elterngeld ist im Gegensatz zum Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld steuerfrei.

Was passiert im Todesfall der Mutter oder des Vaters?

Wenn die Mutter bei der Geburt oder während der Mutterschaftszeit verstirbt, erhält der Vater Anspruch auf 20 zusätzliche Wochen bezahlte Freistellung – unabhängig davon, wie lange die Mutter bereits in Anspruch genommen hat.

Stirbt der Vater, hat die hinterbliebene Mutter Anspruch auf zwei zusätzliche Wochen Mutterschaftsgeld. ■

Häufig gestellte Fragen

Muss ich in den Ferien für den Arbeitgeber erreichbar sein?

Das digitale Zeitalter eröffnet einerseits neue Möglichkeiten, führt andererseits jedoch dazu, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit immer mehr verschmelzen. Heutzutage stellen viele Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer:innen mit modernsten elektronischen Geräten aus, wie zum Beispiel Handy, Laptop, etc. Der Einsatz mobiler Technologien führt – direkt oder indirekt – zu der Erwartung, dass Arbeitnehmende auch ausserhalb der vereinbarten Arbeitszeit oder sogar ständig erreichbar sind.

Ferienzeit ist aber Erholungszeit! Sie dient der körperlichen und geistigen Regeneration mit dem Ziel, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden zu fördern. Erholte Arbeitnehmende sind weniger gestresst und somit auch weniger anfällig für Krankheiten. Während der Ferien sind Arbeitnehmende von der Arbeitspflicht befreit und grundsätzlich nicht an die Anweisungen des Arbeitgebers gebunden, ausser es handelt sich um betriebliche Notfälle. Werden Arbeitnehmer:innen jedoch in den Ferien vom

Arbeitgeber kontaktiert, wird der Erholungszweck nicht erreicht. Nimmt der/die Arbeitnehmer:in in den Ferien freiwillig Anrufe entgegen oder beantwortet E-Mails, dann ist es die Aufgabe des Arbeitgebers ihn/sie darauf aufmerksam zu machen, dass während der Ferien keine Arbeitsleistung erwartet wird. Durch Abwesenheitsnotizen und geeignete Vertretungs- und Notfallregelungen sollte die Erreichbarkeit organisiert werden, damit der Erholungszweck der Ferien auch tatsächlich erhalten bleibt. ■

Anlässe

Unternehmerinnen inspirieren über 500 Gäste

Die 17. Ausgabe des Businessstags für Frauen fand am 22. Oktober im Vaduzer Saal statt. Noch nie war die Teilnahme so gross! Über 500 Gäste erfreuten sich über die Referentinnen Nadja Swarovski, Yaël Meier, Dorothea Baur und die lokalen Unternehmerinnen Cornelia Wolf, Noelle Hasler sowie Rennfahrerin Fabienne Wohlwend.

In der Begrüssungsrede betonte Regierungsrat Manuel Frick die Wichtigkeit von Gleichstellung und äusserte sein Bedauern darüber, dass die Regierung in einigen Bereichen noch nicht so weit vorangekommen ist, wie er es sich in seiner Amtszeit erhofft hatte. Auch Nadja Swarovski sprach über die schleppende Entwicklung, jedoch hinsichtlich der globalen Gleichstellung.

Yaël Meier, Unternehmerin und zweifache Mutter, berichtete über ihre Erfahrungen mit der Generation Z und deren Wunsch nach Selbstbestimmung im Beruf. Unsere «Locals» Cornelia Wolf (Hoi Laden, Vaduz) und Noelle Hasler (Rest. RUUF, Schaan) diskutierten über die Herausforderungen der Selbstständigkeit. Dorothea Bauer beleuchtete den ethischen Aspekt der KI (Künstlichen

Intelligenz) im Hinblick auf Gleichstellung und die liechtensteinische Rennfahrerin Fabienne Wohlwend schilderte ihren Weg im Motorsport. Zum Abschluss erhielt Roberta Hochbargetze, Metallbaukonstrukteurin, den LLB-Businessstags-Award. ■



Freistellung

Die Freistellung eines Arbeitnehmers ist eine gängige Praxis, bei der der Arbeitgeber während der Kündigungsfrist auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verzichtet, ihm jedoch weiterhin den Lohn, einschliesslich anteiligem 13. Monatslohn, Provisionen, Trinkgeldern usw., bezahlt. Das Arbeitsverhältnis bleibt somit weiterhin bestehen und sämtliche Rechte und Pflichten der Vertragsparteien gelten unverändert. Beispielsweise bleibt der Arbeitnehmer während der Freistellung unter dem gesetzlichen Sperrfristenschutz, sodass sich das Arbeitsverhältnis bei einer Erkrankung automatisch verlängert. In der Praxis wird die Freistellung häufig vom Arbeitgeber angeordnet, wenn das Konkurrenzverbot gefährdet ist oder der Arbeitnehmer zur Konkurrenz wechseln möchte. Dies kann dazu dienen Betriebsgeheimnisse zu schützen bzw. den Betriebsablauf nicht zu stören. Die Freistellung kann auch auf Wunsch des Arbeitnehmers vereinbart werden, wobei dieser jedoch keinen Anspruch darauf hat. Sie kann etwa bei einer Kündigung aus persönlichen Gründen oder Problemen im Team angeordnet werden. Die Freistellung ist weder im liechtensteinischen Arbeitsrecht, noch in seiner schweizerischen Rezeptionsvorlage gesetzlich geregelt. Allerdings kann diesbezüglich auf die Schweizer Lehre und Rechtsprechung zurückgegriffen werden. Um rechtliche Unklarheiten zu vermeiden, wird für die Freistellung jedenfalls Schriftlichkeit empfohlen.

Relative und absolute Freistellung

In der Praxis wird zwischen der relativen und absoluten Freistellung unterschieden. Bei der absoluten Freistellung verzichtet der Arbeitgeber vollständig auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und dieser kehrt nach Kündigung

nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurück, während bei der relativen Freistellung der Arbeitnehmer verpflichtet ist, weiterhin auf Abruf erreichbar zu sein oder nur noch eingeschränkt tätig zu sein.

Ferienguthaben

Einen allfälligen Ferienanspruch hat der Arbeitnehmer grundsätzlich während der Freistellung zu beziehen, da Ferien nur in Ausnahmefällen durch Geldleistungen abgegolten werden können. Dieser Grundsatz wird relativiert, wenn der Arbeitnehmer während der Freistellung nicht uneingeschränkt über seine Zeit verfügen kann. Dies ist der Fall bei einer relativen Freistellung oder wenn der Arbeitnehmer die Freistellungszeit für die Suche einer neuen Stelle aufwenden muss. Folglich hat der Arbeitnehmer allenfalls Anspruch auf Auszahlung des Ferienguthabens. Laut Schweizer Rechtsprechung muss die Freistellungszeit mindestens dreimal so lang wie der verbleibende Ferienanspruch sein, damit dieser als kompensiert gilt. Diese Regel wird jedoch nicht absolut angewendet, sondern erfordert eine Einzelfallprüfung. Bei einem restlichen Ferienguthaben von 15 Tagen während einer dreimonatigen Freistellungszeit, gilt der Anspruch als kompensiert, ausser der Arbeitnehmer macht geltend, dass er aufgrund der Stellensuche während der gesamten Freistellungszeit keine Ferien machen konnte.

Überstunden

Die Überstundenkompensation kann auch während der Freistellungszeit nicht ohne Zustimmung des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber durchgesetzt werden, es sei denn es wurde vertraglich etwas anderes vereinbart. Fehlt diesbezüglich eine vertragliche Regelung, hat der

Arbeitnehmer daher einen gesetzlichen Anspruch auf Auszahlung der Überstunden mit einem Zuschlag von 25 %.

Verbot der Konkurrenzfähigkeit

Der Arbeitgeber kann einseitig festlegen, dass der Arbeitnehmer während der Freistellung keine konkurrierende Tätigkeit ausüben darf. Diese Pflicht ergibt sich jedoch bereits aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers, die während der Freistellung weiter gilt. Ob ein generelles Erwerbstätigkeitsverbot rechtlich durchsetzbar ist, ist jedoch umstritten.

Neue Arbeitsstelle während der Freistellungszeit

Nimmt der Arbeitnehmer während der Freistellung eine neue Arbeitsstelle an, muss er den Arbeitgeber darüber informieren. Den anderweitigen Verdienst hat sich der Arbeitnehmer anrechnen zu lassen. Davon kann hingegen keine Pflicht des Arbeitnehmers zur Suche bzw. zum Antritt einer neuen Stelle abgeleitet werden. Gegebenenfalls kann jedoch ein absichtlich unterlassener Verdienst zu dessen Anrechnung an den Lohn führen. Dies insbesondere dann, wenn ein gekündigter Arbeitnehmer kurz nach der Freistellung einen neuen Arbeitsvertrag abschliesst. Sodann ist er verpflichtet, die neue Stelle schnellstmöglich, allenfalls bereits während der Freistellungszeit, anzutreten. Sonst könnte ihm ein vorsätzliches Unterlassen nach § 1173 Art. 17 Abs. 2 ABGB vorgeworfen werden. Es ist jedoch jeweils auf den Einzelfall abzustellen.

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

Nachvollziehbare Arbeits-/Stundenrapporte?!

Die Zentrale Paritätische Kommission der Stiftung SAVE (ZPK SAVE) trifft bei Kontrollen immer wieder nicht GAV-konforme Arbeits-/Stundenrapporte an. Gemäss Gesamtarbeitsvertrag (GAV) müssen diese zwingend nachvollziehbar sein.

Nachvollziehbarkeit

In den GAV, wie z.B. im GAV Detailhandelsgewerbe, ist zwingend vorgeschrieben, dass über die Arbeitsstunden im Betrieb genau Buch geführt werden muss.

Weiters wird ausgeführt, dass über Arbeitsstunden im Betrieb nachvollziehbar, d.h. mit Angabe der Daten und der täglichen Arbeitszeiten (von/bis), Buch zu führen ist.

Die ZPK empfiehlt allen Arbeitnehmenden unbedingt, über ihre Arbeitsstunden selber Buch zu führen.

Warum Zeiterfassung?

Ohne ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit eines jeden Mitarbeiters gemessen wird, können weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden. Ein System ist daher notwendig um individuelle Ansprüche, wie Entlohnung und Arbeitszeitregelung, durchsetzen zu können.

Wichtige Punkte

Im Internet gibt es zahlreiche Musterbeispiele von Stundenrapporten. Die ZPK hat auf ihrer Webseite ein weiteres Muster und empfiehlt mindestens die folgenden Daten zu erfassen:

- Firmenname (Arbeitgeber:in)
- Name Arbeitnehmer:in
- Kalendermonat, Wochentag und Datum
- Baustelle und Arbeitsort (bei externer Arbeit)
- Tägliche Arbeitszeiten (Uhrzeiten von/bis)
- Ist- und Sollstunden mit Differenz
- Pause-/Mittagszeiten
- Bei Abwesenheit der Grund: Ferien, Unfall, Krankheit, Weiterbildung, Kompensation o. a.

Hinweis: Bei digitaler Erfassung sollten Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen Einsicht in die Daten haben. Die ZPK-Geschäftsstelle empfiehlt, die Arbeitszeitrapporte kontinuierlich von beiden Parteien zu unterzeichnen.

Überstundenarbeit

Überstundenarbeit muss spätestens bis Ende der Woche dem Arbeitgeber gemeldet und unterschriftlich bestätigt werden! Details zur Überstundenregelung sind im jeweiligen GAV definiert.

Überzeitarbeit

Überzeitarbeit unterliegt dem Arbeitsgesetz (ArG) und unterscheidet sich von den Überstunden.

Nacht- und Sonntagsarbeit

Vorübergehenden Nacht- oder Sonntagsarbeiten bedürfen einer Bewilligung durch das Amt für Volkswirtschaft. Nacht- und Sonntagsarbeit sind lohnzuschlagspflichtig!

**«Klare Regeln,
faire Partnerschaft.»**

Für die Überwachung und den Vollzug von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (GAV) wurde von den Sozialpartnern (Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband, LANV und Wirtschaftskammer Liechtenstein, WKL) die Stiftung SAVE im Jahr 2007 gegründet. Die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) wurde für den Vollzug und die Kontrolle eingesetzt. Die ZPK hat die Aufgabe und Kompetenz, die Einhaltung der GAV-Bestimmungen im zuständigen Geltungsbereich zu kontrollieren und durchzusetzen.



Im Sinne der Nachhaltigkeit:

Nutze diese Rückseite als Ausmalbild weiter und gestalte es mit lebendigen Farben!